

## **Comentário acerca da evolução do conceito Liderança**

### **Evolução do conceito de Liderança**

CHIAVENATO (s.d.), *“o séc. XX foi o séc. da Administração. Foi nele que surgiram as principais abordagens administrativas e a Administração se desenvolveu de forma impressionante”*.

STONER & FREEMAN, (1995). Refere que a função do líder era, principalmente, instituir e conceber critérios de desempenho para que desta forma se pudesse alcançar as metas organizacionais, não olhando às necessidades do individuo mas sim às necessidades da organização. (Baseado na abordagem clássica da Administração)

HEIFETZ, (1999). Menciona que existe uma evolução progressiva do conceito de Liderança visto que este deixou de ser baseado na Teoria X<sup>1</sup> (orientação autoritária) passando a ser uma directriz mais democrática. A delegação de responsabilidades e descentralização do poder e das decisões permitiu mais participação dos liderados na organização. Desta forma estes são capazes de desenvolver mais capacidades na execução das suas actividades bem como nas tomadas de decisão indo ao encontro das suas necessidades pessoas e organizacionais.

Com as afirmações anteriores entendemos, notoriamente que, ao longo do tempo, o conceito de Liderança esteve sempre em foque e foram muitos “os moralistas” que o modelaram ao ponto de acoplar novas teorias/ideias.

Pela observância, verifica-se também que o conceito de Liderança é complexo para se definir embora existem variadíssimos significados e sentidos, influenciados por diversas teorias e concepções sendo elas morais, sociais ou mesmo psicológicas.

---

<sup>1</sup> <http://nutep.adm.ufrgs.br/adp/tcomportamental.html>

## **Liderança e os outros conceitos**

Quando falamos de Liderança não podemos só nos referir ao acto de liderar uma equipa ou grupo pois tem-se observado que a Liderança engloba não só capacidade de liderar mas também o de *Poder, Chefiar e Gerir*<sup>2</sup>.

Autoridade é o direito de usar poder de um individuo sobre outro, trata-se de um processo autoritário que pressupõe que uma pessoa obedeça a outra o que lhe é estabelecido por poder. Designa-se também pela capacidade de influenciar um ou mais indivíduos por forma a este (s) aceitar (em) as ideias mesmo que sejam distintas do que normalmente faria (m). O acto de liderar está e estará sempre ligado ao poder. Cada vez mais a concorrência e a competitividade fazem parte da gestão de empresas e um líder para influenciar a sua equipa de forma eficiente e rápida este tem que recorrer ao poder, num contexto de utilização positiva.

A Chefia trata-se de uma competência em que determinada pessoa (Chefe) exerce sobre outra (Chefiado) a capacidade de a comandar por forma a esta obedecer e ir de encontro com os objectivos da organização, é improvável liderar uma equipe sem ter capacidade de comando e orientação de pessoas.

Gerir é a capacidade de exercer a autoridade que lhe foi conferida, dirigindo, coordenando e controlando os membros de uma equipa, contudo torna-se impossível liderar um grupo sem que estes pressupostos estejam presentes num líder.

Depois desta análise resumida de cada um destes métodos verifica-se que Liderança não processa sozinha no “mundo da gestão de empresas” e que o seu benefício só é possível se acoplar todos os outros processos, nomeadamente, gerir, chefiar e impor autoridade.

## **Estilos de Liderança**

Liderança, como já vimos atrás é um conceito muito emaranhado, assim para se tornar de mais fácil compreensão este foi dividido em três classes sendo elas Liderança Autocrática (líder com tomada de decisões autocráticas e individuais); Liderança Democrática (líder voltado para as relações e interações com os liderados); E por fim Liderança Liberal (líder dá liberdade aos seus colaboradores pois estes não necessitam de supervisão).

---

<sup>2</sup> [http://www.youtube.com/watch?v=C8r\\_CNrPJnY](http://www.youtube.com/watch?v=C8r_CNrPJnY) (vídeo exposto no wikispaces)

## **Liderança no presente (Conclusão)**

Pela pesquisa efectuada e analisada, observa-se que houve uma mutação constante deste conceito pois a liderança efectiva que, actualmente é posta em prática, na maioria das vezes, é muito distinta da liderança de antigamente.

Todavia, hoje para ser um bom líder é necessário que na sua capacidade de liderar estejam empregues algumas características básicas como a preocupação não só com os objectivos e metas organizacionais mas também com o bem-estar físico e mental dos seus colaboradores, além disso o líder não deve ter uma presença autocrática/autoritária mas sim solidária, que apoie os seus colaboradores no exercício da sua actividade e permitindo a participação destes no processo de Liderança.

Deste modo, o processo de Liderança está intimamente ligado ao comportamento que o líder tem perante os liderados, porém este método só é eficaz se tivermos na presença de um líder com um perfil que se adequa a cada situação.

## **Referências Bibliográficas**

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. Revisada e actualizada*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003

STONER, James A. F. e FREEMAN, R. Edward. *Administração*. Rio de Janeiro: Prentice-Hall, 1995, 5ª ed.

HEIFETZ, Ronald: Liderança no século XXI. In Revista HSM - Management, v. 3, n. 16, 1999.

STROUGO, Carlos e GOMES, Paulo. Liderança. Novembro de 2007